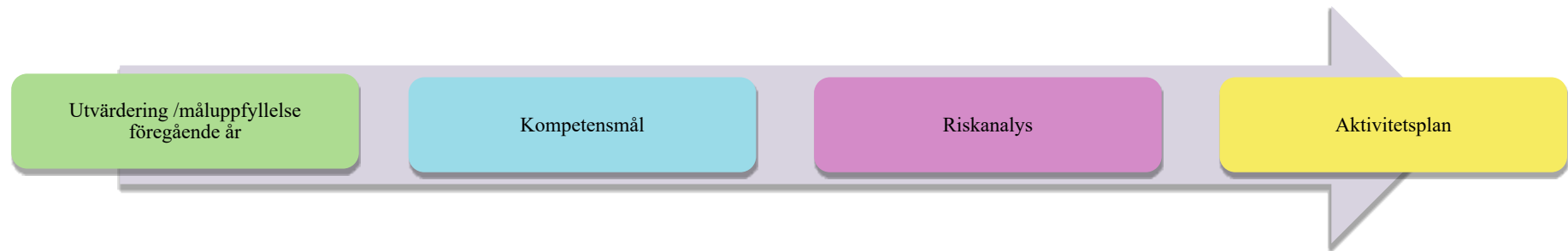


# Mall för kompetensförsörjningsplan



I detta dokument redovisas följande på förvaltningsledningsnivå:

1. Utvärdering och måluppfyllelse av föregående år
2. Kompetensmål för kommande år
3. Riskanalys för kommande år
4. Aktivitetsplan för kommande år



# 1. Utvärdering/måluppfyllelse föregående år

Yrkeskategori	Mål/delmål	Måluppfyllelse/resultat
Badvärd	Alla medarbetare ska genomgå poollivräddarutbildning.	Intern poollivräddarutbildning hålls kontinuerligt för nya och befintliga medarbetare (krav att alla badvärdar ska gå den). Vissa medarbetare går även en extern utbildning.
	Alla ska kunna allt så man skapar rörlighet mellan tjänsterna på baden.	Krav idag att alla badvärdar ska kunna vara på minst två avdelningar. Minoritet som inte kan. Interna utbildningar genomförs löpande för att medarbetarna ska kunna rotera runt.
	Instruktörsutbildningar av den egna personalen så att utbildningar kan ske kontinuerligt av den egna personalen internt.	Flera av medarbetarna har gått instruktörsutbildningar och håller utbildningar för övrig personal i bl.a. augguss, vattengympa, HLR och DHLR.
	Utbildningar kontinuerligt i konflikthantering, simning etc.	Utbildning i konflikthantering upphandlad, genomförs okt/nov - 18 och feb -19.

# 2. Kompetensmål per yrkeskategori

Utifrån förvaltningens gapanalys (Excel) ange kompetensmål på kort sikt (2 år) och på lång sikt (5 år).

Yrkeskategori	Kompetensmål	
Badvärd	<b>2018</b>	Alla medarbetare uppfyller den grundkompetens för att kunna arbeta på bad (utbildas internt).
	2 år	(2019-2020): Eventuellt större personalstyrka i samband med utökning av simskoleklasser samt att fler från befintlig personal utbildas till simlärare. Nytt SLS att utbilda barn i öppet hav/vatten. Behöver utbilda personal i detta, fortsätta utveckla simskoleverksamheten.

		Se över kravprofil och vilka medarbetare vi rekryterar, både till kompetens och personlig lämplighet. Utveckla verksamheten i syfte att få besökare att vilja återkomma, detta med ökat antal aktiviteter, attraktioner, ökat antal gruppaktiviteter etc. Utveckla gymavdelningen med eventuellt fler gruppaktiviteter. Utbildning i städ behövs för samtliga medarbetare.
	5 år	(2021-2026): Se över titulatur i syfte att göra tjänsterna mer inriktade på hälsa och friskvård.

### 3. Riskanalys

*I tabellen nedan redovisas de kompetensgap som innebär risker för verksamheten eller arbetsmiljön.*

*Risker för arbetsmiljön hanteras sedan vidare i arbetsmiljöarbetet medan risker med koppling till verksamhetens uppdrag och mål hanteras vidare i verksamhetsplanen. (Observera att riskanalyser alltid genomförs i verksamheten inför planerade förändringar enligt arbetsmiljöprocessen.)*

Yrkeskategori	Innebär allvarlig risk för verksamheten	Innebär allvarlig risk för arbetsmiljön	Innebär annan risk för verksamheten	Innebär annan risk för arbetsmiljön	Kommentarer/ konsekvenser
Badvärd			X	X	Problemet med att rekrytera badvärdar har eskalerat under 2018, svårt att hitta kompetent personal vilket i första hand skapar utdragna rekryteringsprocesser. - Påverkar befintlig personal negativt som ständigt behöver introducera nya

					<p>medarbetare, upplever större otrygghet och arbetsbörda.</p> <p>-Leder till att fler timvikarier behöver nyttjas vilket i sin tur kan leda till att de inte alltid har den grundkompetens som krävs för att arbeta på bad.</p> <p>-Problem även att hitta timvikarier vilket i sin tur leder till att aktiviteter får ställas in och avdelningar får stängas för att kunna garantera säkerheten bland gästerna. Detta leder i sin tur till minskad servicenivå till medborgarna, vilket leder till minskad besöksfrekvens och minskade intäkter.</p>
--	--	--	--	--	--

## 4. Upprätta aktivitetsplan utifrån kompetensmål och riskanalys

Här redovisas förvaltningens **fokusområde** för året, det vill säga det som förväntas att ge störst resultat samt sådant som ska lyftas till central kommunövergripande nivå för bla samverkansvinster.

**Utgå från Kompetensförsörjningsstrategin;**

- **vi ser varje medarbetare som en investering**
- **vi utvecklar våra arbetssätt**
- **vi satsar på innovativ samverkan**

samt beakta kompetensförsörjningssnurrans olika delar: attrahera, rekrytera, introducera, utveckla & motivera samt avsluta.

Yrkeskategori	Aktivitet	Tidsplan	Utförare	Kostnader för aktivitet och resurser	Uppföljning/utvärdering
Badvärd	<b>Hur attraherar vi folk hit?</b> Employer branding <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortsätta att aktivt uppvakta målgruppen bl.a. genom sociala medier.</li> <li>- Se över annonsering – ev. skapa en film som fokuserar mer på friskvård och hälsa. Utveckla annonstexten, fokus på utbildning.</li> <li>- Besöka mässor</li> <li>- Undersöka praktikplatser med skolor</li> </ul>	2018-2019	Chef, HR		2020
	<b>Rekrytering - hur hittar vi rätt kompetens?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se över kravprofil - vad är absoluta krav för tjänsten och vad kan läras ut via intern / extern kompetensutveckling?</li> <li>- Vad behöver vi för kompetens? Inriktning på värdskap, att "stå i centrum", aktiviteter, attraktioner.</li> </ul>	2018-2019	Chef, HR		2020
	<b>Hur får vi medarbetare att stanna?</b> Kompetensutveckling	2019-2020	Chef, HR		2020

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Utbildningsplan</li><li>- Se över distansutbildning till badmästare</li><li>- Avgångssamtal</li></ul> <p>Karriärvägar</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Fortsätta skapa karriärvägar (så som projektuppdrag, samordnartjänster, rörlighet mellan bad, chefstjänster etc.)</li></ul> <p>Ambassadörskap</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Få medarbetare att känna mer stolthet över sitt yrke</li><li>- Välja rätt personer till introduktion och att ta med på mässor etc.</li></ul>				
--	--	--	--	--	--